



Lettera aperta dei Sindacati ai Lavoratori della SIAE

È ormai cattiva abitudine del Direttore Generale rivolgersi direttamente a tutti i Lavoratori su materie di interesse sindacale e del lavoro, con toni polemicamente verso i suoi interlocutori sindacali, con ciò introducendo una prassi discutibile.

Queste OO.SS. ritengono che siffatte esternazioni costituiscano condotta integrante gli estremi dell'antisindacalità, poiché diffondono direttamente tra il personale dipendente illusioni recanti addebiti ingiusti ed infondati a carico del Sindacato, dirette obiettivamente ad indurre nel lavoratore il convincimento che il Sindacato non sia capace di tutelare i suoi interessi; tutto ciò rifuggendo ovviamente dal confronto democratico nella sede deputata, cioè il tavolo di relazioni industriali dove le opinioni possono essere confrontate, scambiate ed eventualmente si può dare adito alle più opportune forme di mediazione sociale.

In ogni caso, è evidentemente necessario aprire una vertenza anche dal punto di vista comunicativo e dunque risponderemo punto per punto ad ogni argomento e imprecisione portati a conoscenza dei lavoratori da parte della massima espressione di vertice dell'azienda.

oooooooooooooooooooo

(I) **toni minatori** - paventare un eventuale danno a carico della base associativa, a fronte dello straordinario conflitto introdotto con le parti sociali, non è affatto minatorio ma semmai premonitorio;

(II) **comunicato sindacale** - la fretta e l'impreparazione dei redattori del comunicato sono apprezzamenti provenienti da una valutazione assolutamente soggettiva cui non vale la pena di rispondere, salvo constatare la malevolenza di fondo verso il Sindacato. Sarà il tempo a stabilire chi sia stato impreparato e, aggiungiamo, arrogante.

1) **sei mesi di trattative** - Non corrisponde al vero! **In sei mesi si sono tenuti 6 incontri**, di cui 2 dedicati esclusivamente alla presentazione, da parte aziendale, di **un piano strategico zeppo di errori** che la stessa Azienda ha dovuto continuamente modificare, via via che il Sindacato ne evidenziava le palesi incongruenze. Ipotizzare di chiudere nei successivi 4 incontri una trattativa complessa come quella di un rinnovo economico-normativo, se si considera anche che nel mezzo si è avuta la trattativa con i Dirigenti ed il periodo estivo, la dice lunga sulle capacità di gestire un tavolo negoziale.

Tutte le OO.SS., (unitariamente tranne una sigla) avevano chiesto all'azienda di portare a beneficio del contratto e dei lavoratori "risorse aggiuntive", nel senso di risorse che non fossero la mera redistribuzione di risorse prima tolte da una voce del contratto e ridate ai

lavoratori sotto un'altra forma, come ipotizzato dall'azienda. Si badi bene: risorse aggiuntive in merito alle quali non si chiedeva né la quantificazione né i tempi di erogazione, essendo sufficiente la dichiarazione di disponibilità a ricercarle nel bilancio di previsione. Una richiesta "minimale" normale, coerente, logica; sufficiente se accolta all'immediato avvio delle trattative con due date già concordate (6 e 7 ottobre 2011). Sarebbe stato sufficiente tale semplice dichiarazione per indurre le OO.SS. ad affrontare nel merito ogni aspetto della proposta aziendale.

La risposta dell'azienda è stata: polizza sanitaria per tre anni ad €. 1.200.000,00 (ovvero lo stesso importo erogato da anni) e non meglio precisati (anche nella lettera del Direttore Generale prot. 435) incrementi dei compensi per l'accertamento, che ad oggi è remunerato peggio del lavoro straordinario svolto in sede. La proposta sulla polizza sanitaria è stata davvero spiacevole, in vista della scadenza della stessa il prossimo 31 dicembre. È sembrato si volesse dire: **o accettate la mia proposta o il personale rimarrà scoperto dalla copertura sanitaria per vostra responsabilità.**

Anche di fronte a tale, oggettivamente insufficiente, controproposta, nessuno si è alzato dal tavolo: semplicemente le OO.SS. (tutte tranne una) hanno unanimemente convenuto che a quel punto sarebbe stato necessario un passaggio con i Lavoratori, con i quali confrontarsi in tempi ristretti nelle assemblee per dividerne lo stato d'animo e le volontà.

La risposta è stata la disdetta/revoca degli accordi: un atto che nella prassi delle relazioni sindacali è unanimemente giudicato come gravissimo, aggressivo, sproporzionato nella fattispecie, e chiaro segnale di volontà di interrompere le relazioni.

2) deficit strutturale - Non corrisponde al vero! Il bilancio consuntivo 2010 risulta in sostanziale pareggio. Il deficit di 18 milioni deriva esclusivamente dalla creazione di poste di bilancio a copertura di possibili insolvenze da parte del Fondo Pensioni, su cui anche i revisori dei conti hanno espresso tutte le riserve del caso. **È tutto scritto sul bilancio e c'è poco da aggiungere!**

L'azienda chiarisca piuttosto una volta per tutte l'attuale situazione dei conti del Fondo Pensioni, su cui **da mesi il D.G. getta discredito mai supportato da dati reali**, venga definitivamente nominato un Direttore e si rendano pubblici i dati di bilancio pluriennale da qui alla scadenza dell'ultima erogazione e le motivazioni che hanno portato alla revoca della dismissione del patrimonio immobiliare senza un piano alternativo da proporre.

La citazione di una sigla (Confsal) in un contesto di ferma e irriducibile unità sindacale, francamente lascia esterrefatti: quella stessa sigla ha già chiarito il proprio punto di vista davanti ai Lavoratori.

Comunque sia, le osservazioni dei Revisori dei Conti della SIAE non sono certamente imputabili alle OO.SS., resta una questione che merita un giusto approfondimento da parte degli organi competenti ad esprimersi e solo dopo il parere da questi espresso se ne potrà dare una valutazione definitiva.

3) adeguatezza del Direttore Generale – Ci asteniamo sul giudicare chi stia lavorando per l'Ente nel migliore dei modi. L'eventuale apprezzamento finale sarà espresso dai lavoratori e dagli organi competenti al momento opportuno.

Resta il fatto che **se il deficit è sceso**, nel 2010, da 10 milioni a 1 milione **ciò è merito, ci sia consentito, dell'impegno di tutti coloro che operano in SIAE**, a partire dai lavoratori che continuano a tirare la carretta in un perdurante stato di stress per la quantità, la varietà e la pervasività delle istruzioni, provenienti da vari servizi non sempre ben coordinati (soprattutto in periferia).

Da qui due semplici considerazioni: migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attuale organizzazione è impresa impossibile e bisogna aspettare ancora anni perché ciò avvenga? Ancora e soprattutto: se il deficit 2010 è di appena un milione, è il caso di creare queste continue tensioni ed attacchi ai "privilegi" del personale, a quanto pare unico responsabile di scelte sbagliate da parte di precedenti management?

4) piano di risanamento – ben venga il piano di risanamento, **purché non basato su tagli ai costi del personale** bensì su investimenti e sviluppo della struttura.

5) automatismi – Dopo anni che si batte sempre sullo stesso tasto, tutti ormai sanno che **gli automatismi incidono per meno del 2,5% annuo del solo stipendio tabellare**. Sempre molto al di sotto della reale perdita di potere d'acquisto a cui i lavoratori sono sottoposti da anni di mancato rinnovo dei contratti. L'inflazione è mero recupero di parte del potere d'acquisto dei lavoratori, riconosciuta da tutti gli accordi interconfederali e governativi. Inflazione che, è bene ricordare, oltre alla cancellazione degli automatismi, l'azienda non vuole riconoscere per il triennio 2011-2012-2013.

6) consulenze – Non corrisponde al vero! Sappiamo per certo che, **ad oggi, sono circa cento le consulenze, che comportano costi per milioni di euro**. In ogni caso risulta quantomeno bizzarro che l'Ente pubblico SIAE non rispetti i criteri di trasparenza e renda pubblici tali dati, pertanto chiediamo che la SIAE renda evidenza nel suo sito web di tutte le consulenze di cui si avvale o si sia avvalsa nel 2010, e dei rispettivi costi.

7) contratto dirigenti – curioso che per i Dirigenti si accantonino somme e per i lavoratori no. Il D.G. è in grado di fare il nome di almeno **un'azienda capace di raggiungere gli obiettivi prefissati senza il determinante supporto dei lavoratori?** La SIAE sembra essere l'unica realtà in cui i Dirigenti ottengono i risultati con la sola forza del pensiero! Anche su questo invitiamo a fare chiarezza, ad esempio rendendo evidenza della spesa per gli straordinari e le trasferte imputabili alla Dirigenza.

8) Fondo Pensioni – Non corrisponde al vero! **Sappiamo per certo che esistono in SIAE dipendenti in servizio che possiedono i requisiti necessari** per la direzione del Fondo. E che il D.G. ne è a conoscenza!

9) Premio di risultato del Direttore Generale – le dettagliate precisazioni fornite sono fuorvianti. Nessuno ha messo in discussione come e perché il Direttore Generale percepisca tale emolumento. Però, delle due l'una: **o i risultati positivi sono stati**

raggiunti (e allora dov'è la crisi) o non sono stati raggiunti (e allora ogni elargizione di un premio di risultato si commenta da sola).

10) 5 dirigenti esterni – ben vengano dirigenti capaci e meritevoli della fiducia del Direttore Generale. Ma siamo sicuri che il ministro Brunetta la pensi allo stesso modo? **La SIAE è, infatti, attualmente l'unico Ente pubblico economico che non rispetti la Circolare del suddetto Ministro relativa agli incarichi dirigenziali per chi rivesta cariche sindacali.** C'è bisogno di fare nomi?

11) piano strategico – Nel Piano strategico presentato dalla SIAE sono stati riscontrati errori ed inesattezze che, nel corso dei vari incontri, la delegazione si è pian piano dovuta rimangiare. Ringraziamo comunque il Direttore Generale per l'apprezzamento (a suo dire, non avremmo neanche letto il piano). In ogni caso 25 milioni di investimenti sono tanti (ma non meglio dettagliati): basterebbe stornare una minima parte degli stessi e si eviterebbe una conflittualità che invece si cerca a tutti i costi di esasperare.

12) offerta aziendale – Il D.G. gradirebbe almeno un ringraziamento per il prospettato mantenimento dei livelli occupazionali. I sindacati sono evidentemente degli sconsiderati: avendo richiesto solo l'inflazione (e, a quanto lo stesso D.G. dichiara, addirittura in misura inferiore a quella spettante) determinerebbero esuberanti per 200 posti di lavoro. In realtà la proposta finale aziendale è esposta al punto 1 e **sarebbe utile che la tanto richiamata registrazione sonora dell'incontro del 28/9/2011 venisse diffusa**, in modo da darne conoscenza diretta a tutti i lavoratori.

13) ulteriori offerte – non si è mai entrati nel merito della trattativa, subito arenata: su questo l'azienda fa un processo alle intenzioni. **Volontà delle OO.SS. è stata sempre quella di giungere alla stipula del contratto** in modo equilibrato, mediando, come sempre si fa, fra le richieste sindacali e le tante rinunce richieste ai lavoratori. **Che il costo medio di un dipendente non dirigente SIAE sia di € 67.000,00 fa sorridere chiunque abbia anche solo intravisto le tabelle stipendiali vigenti**, comunque a riguardo attendiamo i dati disaggregati che l'Azienda si ostina a non fornire, e comunque **"costo medio" non significa retribuzione media.**

Ferie: Non corrisponde al vero! **I Congedi ordinari dei dipendenti della SIAE ammontano a 30 giorni.** La cosa è facilmente dimostrabile. 39 giorni di ferie sono una proiezione onirica del D.G. oppure una palese forzatura.

Lo stesso dicasi per gli altri istituti citati nella lettera del Direttore Generale: **le citate "indennità di penna" sono palesemente frutto di fertile fantasia** che screditano agli occhi della pubblica opinione i lavoratori della SIAE.

Di certo, non serve essere esperti per comprendere che, **tutte le "innovazioni" proposte dal D.G. vanno solo a discapito di diritti oggi in capo al lavoratore.**

Privilegi - I lavoratori della SIAE non hanno "privilegi" particolari, a differenza di novelli manager che, senza storia, cultura e passione aziendale, pretendono di radere al suolo un Ente glorioso e di giocare con la vita delle persone, **sapendo che a loro sarà comunque riservato un destino privo di ogni asperità.**

Operare nel campo dei diritti d'autore non è operare al call center, con tutto il rispetto per quei lavoratori. Si fornisce un servizio ad autori, editori e utilizzatori con una professionalità di prim'ordine e nonostante l'ultimo decennio sia stato caratterizzato da profonde trasformazioni senza alcun incentivo, scarsa formazione, scarse risorse ed un management forse non sempre all'altezza.

A questo punto **ci auguriamo di poter avere presto a che fare con un Direttore Generale** professionale e disponibile al confronto, consapevole che ogni risultato si raggiunge con il dialogo, anche con interlocutori che, seppure non accomodanti, hanno comunque la dignità di rappresentare i lavoratori.

Tutti vogliamo che una SIAE sia sempre più forte, a garanzia del futuro e della serenità di tanti lavoratori, associati, mandatari e delle loro famiglie, purché questo non significhi fare "macelleria sociale" dei più deboli, salvaguardando, anzi ampliando, i privilegi dei più ricchi.

Continueremo perciò a lottare, contrastando con ogni mezzo l'atto di disdetta dei contratti, senza la revoca del quale ogni ripresa di trattativa non sarà possibile.